

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA
TENAGA MEDIS PUSKESMAS**

(Studi Kasus pada Puskesmas Menganti)

Oleh

Wahyu Satrio Bintoro *)

Hadi Sunaryo **)

M. Khoirul Anwarodin BS *)**

Email: Wahyu.satrio333@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Competence and Training on the Performance of Menganti Health center.

The type of research used is experimental. The data used are primary data, which was obtained using a questionnaire in the form of a questionnaire. The population that is the object of this research is all medical personnel at the Menganti health center.

The data analysis technique in this study uses an instrument test consisting of validity and reliability, normality test, classic assumption test consisting of multicollinearity test and heteroskedasticity, multiple linear regression test and hypothesis test consisting of F test and t test.

The results of data analysis show that: (1) the description shows the following (a) performance appreciated by quality and use of time (b) appreciated competencies are traits, knowledge and skills (c) training appreciated goals, trainers and material (2) Competence and training does not affect performance (3) competence does not affect performance (4) Training does not affect performance.

Keywords: competence, training and performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Era globalisasi memacu setiap organisasi di dunia baik itu milik pemerintah maupun swasta untuk meningkatkan pelayanannya tidak terkecuali puskesmas yang merupakan organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan kepada masyarakat. Peningkatan pelayanan kesehatan itu sendiri dapat dilakukan apabila dibarengi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memupuni. Kompetensi dan pelatihan merupakan hal utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karena Seorang yang berkompeten dan berpengetahuan akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Pelayanan kesehatan di Indonesia pada saat ini masih menuai keritikan dari masyarakat terkait kinerja tenaga medisnya. Hal tersebut juga terjadi di Puskesmas Menganti yang di mana fenomena yang ditemukan di Puskesmas Menganti bahwa adanya tenaga medis yang merangkap mengerjakan tugasnya dan di mana tenaga medis tersebut juga tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya yang di mana hal ini mempengaruhi kompetensi tenaga medis tersebut yang mengakibatkan menurunnya kinerja tenaga medis pada Puskesmas Menganti. Yang di mana bahwa seharusnya setiap pekerjaan yang dilakukan haruslah sesuai dengan kemampuan tenaga medis itu sendiri agar pekerjaan dapat diselesaikan secara baik sehingga mampu

mewujudkan tujuan Puskesmas tersebut.

Untuk pelatihan itu sendiri ditemukan fenomena dimana bahwa banyaknya tenaga medis senior yang tidak mau mengikuti kegiatan pelatihan yang telah diadakan berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah tenaga medis bahwa para tenaga medis senior mengatakan kalau mereka sudah terlalu tua untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan mereka menganggap bahwa mereka mampu mengerjakan tugas yang telah ditetapkan dan mereka mengatakan bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan membosankan untuk diikuti.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka fokus permasalahan penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana deskripsi kompetensi, pelatihan, kinerja tenaga medis Puskesmas Menganti?
- b. Apakah kompetensi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Menganti?
- c. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Menganti?
- d. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Menganti?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui deskripsi kompetensi, pelatihan, kinerja tenaga medis pada Puskesmas Menganti
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Menganti
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Menganti
- d. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja tenaga medis pada Puskesmas Menganti

MANFAAT PENELITIAN

- a. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan bidang keilmuan manajemen sumber daya manusia khususnya kompetensi dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Puskesmas Menganti

Hasil studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai bahan masukan penting bagi Puskesmas Menganti dalam meningkatkan kinerja tenaga medis.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya:

Hasil studi ini Sebagai wacana, bahan dan informasi berguna bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik di atas secara lebih mendalam.

KAJIAN TEORI

PENELITIAN TERDAHULU

Berdasarkan penelitian Simbolon (2016), Posuma (2013) dan Aulia dan Sasmita (2014) yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja tenaga medis yang di mana hasil dari penelitian mereka semuanya menyatakan bahwa baik itu kompetensi maupun pelatihan itu sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KINERJA

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Kinerja ini juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang di mana jika lingkungan kerja yang sehat merupakan suatu kunci dari produktivitas karyawan, kompetensi para pegawai yang di mana jika kompetensi pegawai itu tinggi kinerja karyawan juga tinggi, bonus dan insentif tak dapat dipungkiri lagi bahwa gaji atau upah merupakan hal yang inti dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang di mana jika karyawan termotivasi untuk bekerja juga mempengaruhi kinerjanya dan ada pelatihan yang di mana pelatihan ini merupakan suatu hal untuk meningkatkan kemampuan para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja ini sendiri sangatlah mempengaruhi kelangsung sebuah organisasi karena sebuah organisasi dapat dikatakan baik apabila kinerja semua karyawan yang bersangkutan dalam organisasi tersebut juga baik. Oleh karena itu kinerja merupakan faktor penting sebuah organisasi dapat mencapai sebuah tujuannya.

Menurut (Mangkunegara, 2004: 67) kinerja atau hasil kerja ialah hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Ada pula indikator-indikator yang digunakan dalam menilai suatu kinerja salah satunya menurut (Sudarmanto, 2009: 11-12) ada 3 (tiga) dimensi atau indikator yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menialai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, yaitu mutu pekerjaan atau tanggung jawab tugas seorang karyawan yang mempunyai keterkaitan antara hasil kerja yang dicapai dengan kepuasan bagi penggunaannya. Selain itu, kualitas kerja juga mempunyai dampak pada meningkatnya produktivitas organisasi.
- b. Kuantitas, yaitu suatu pekerjaan yang disertai dengan seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara umum, kuantitas kerja dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai yang bersangkutan.
- c. Penggunaan waktu, yaitu seorang pegawai diharapkan mampu untuk menggunakan dan mengatur waktu kerja terhadap tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan untuk datang ke lokasi kerja.

Yang di mana salah satunya dengan 3 indikator di atas lah kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui.

Terdapat pula tujuan penilaian kinerja menurut (Depkes RI, 2006: 103), PKP ialah sebagai berikut:

- a. Tujuan umum
Tercapainya kerja Puskesmas yang baik serta optimal dalam meningkatkan kesehatan di wilayah tugasnya.
- b. Tujuan khusus

- 1) Mempunyai gambaran tingkat pencapaian hasil cakupan dan mutu kegiatan serta manajemen Puskesmas pada akhir tahun.
- 2) Mengetahui tingkat kinerja Puskesmas pada akhir tahun berdasarkan urutan peringkat katagori kelompok Puskesmas,
- 3) Mendapatkan informasi Analisa kinerja Puskesmas dan bahan masukan dalam menyusun rencana kegiatan Puskesmas dan dinas kesehatan kabupaten atau kota untuk tahun yang akan datang.

Terdapat pula manfaat dalam penilaian kinerja yang terdapat pada buku pedoman penilaian kinerja Puskesmas (PKP) menurut (Depkes RI, 2006: 153), yaitu sebagai berikut:

- a. Puskesmas mengetahui tingkat pencapaian kunjungan dibandingkan dengan target yang harus dicapai,
- b. Puskesmas dapat melakukan identifikasi dan analisa masalah, mencari penyebab dan latar belakangnya serta hambatan masalah kesehatan di wilayah kerjanya berdasarkan kesenjangan pencapaian kinerja Puskesmas,
- c. Puskesmas dan dinas kesehatan kabupaten atau kota dapat menetapkan tingkat urgensi suatu kegiatan untuk dilaksanakan segera pada tahun yang akan datang berdasarkan prioritasnya,
- d. Dinas kesehatan kabupaten atau kota dapat menetapkan dan mendukung kebutuhan sumber daya Puskesmas dan pembinaan Puskesmas.

KOMPETENSI

Kompetensi merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaannya. Yang di mana kompetensi sangat mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi karena jika seorang karyawan berkompeten dalam melaksanakan pekerjaannya maka tujuan organisasi tersebut akan dapat tercapai.

Salah satu hal yang mempengaruhi kompetensi karyawan adalah dengan memberikan dorongan kepada para bawahan yang dimana akan memberikan karyawan suatu hal yang positif terhadap motivasi karyawan dan berikutnya adalah keterampilan yang di mana jikalau keterampilan karyawan semakin baik maka akan membuat karyawan tersebut menjadi lebih kompeten.

Menurut (wibowo, 2007: 86) menjelaskan bahwa kompetensi menunjukan keterampilan ataupun pengetahuan yang digambarkan oleh profesionalisme dalam suatu bidang yang telah ditetapkan sebagai suatu hal yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Dan berikut adalah salah satu indikator kompetensi menurut (Palan, 2007:143), kompetensi memiliki 5 tipe yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan kemampuan:

- a. *Motif* merupakan sesuatu yang konsisten yang dapat dipikirkan atau diinginkan sehingga menyebabkan suatu tindakan. *Motif* akan mendorong, mengarahkan dan menetapkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu dan tidak pada yang lainnya.
- b. *Traits* merupakan sifat bawaan atau watak adalah karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap suatu hal atau informasi termasuk rangsangannya dan tekanan.
- c. *Self concept* atau konsep diri merupakan sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

- d. *Knowledge* atau pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik.
- e. *Skill* merupakan keterampilan merupakan kemampuan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau suatu pekerjaan fisik atau mental tertentu.

Menurut (Narimawati, 2007: 75) indikator kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) yaitu:

- a. Kompetensi intelektual. adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
- b. Kompetensi emosional. adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsepdiri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
- c. Kompetensi sosial adalah. karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

Indikator sebelumnya dapat digunakan dalam mengukur suatu kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi.

Agar menciptakan kompetensi yang baik diperlukan cara juga untuk membangunnya seperti yang disebutkan menurut (Dharma, 2002: 38) terdapat cara untuk meningkatkan kompetensi yaitu:

- a. Melakukan simulasi atau studi kasus yang memperkenalkan peserta satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga pegawai dapat belajar dari pengalaman tersebut
- b. Pemahaman. Menunjukkan instruksi kasus termasuk modelling perilaku mengenai apa itu yang disebut kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.
- c. Pengkajian. Umpan balik pegawai mengenai seberapa banyak kompetensi yang dimiliki pegawai. Cara tersebut dapat memotivasi pegawai mempelajari apa itu kompetensi sehingga mereka sadar dengan kinerja secara aktual dan kinerja secara ideal.
- d. Umpan balik. Suatu pelatihan di mana pegawai dapat mengimplementasikan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang dengan kinerja yang lebih tinggi.
- e. Permohonan kerja. Agar pegawai dapat menggunakan kompetensi yang mereka punyai di dalam duni nyata.

(Spencer, 1993: 113) mengemukakan bahwa tipe kompetensi memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a. Ciri. Karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap berbagai situasi atau informasi. Pengendalian emosi dan inisiatif adalah beberapa hal yang kompleks yang membutuhkan konsistensi tanggapan terhadap berbagai situasi. Sebagian orang tidak dapat memecahkan beberapa persoalan dan melakukan suatu tindakan di atas, di samping melaksanakan panggilan tugas untuk memecahkan berbagai persoalan di bawah tekanan. Ciri-ciri kompetensi ini adalah karakteristik sukses yang dimiliki manager.
- b. Kemampuan konseptual. Seseorang yang memiliki keinginan atau citra diri. Contoh: percaya diri, seseorang percaya bahwa dia dapat efektif di dalam hampir setiap situasi merupakan bagian dan konsep kemampuan diri. Nilai seseorang adalah merupakan reaksi dan motif untuk melakukan prediksi sehingga dia akan dapat melakukan pekerjaan di dalam jangka pendek pada berbagai situasi termasuk apabila terjadi perubahan di dalamnya. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki nilai kepemimpinan lebih menyenangkan untuk menonjolkan perilaku kepemimpinannya jika dia akan mengerjakan pekerjaan yang merupakan ujian dan kemampuan kepemimpinannya. Seseorang akan memperoleh nilai di dalam manajemen tetapi tidak secara spontanitas muncul dari dalam dirinya seperti apa yang ia pikirkan. Pengaruh berbagai faktor pada level motivasi yang sering dijumpai pada posisi manajemen adalah kegagalan.
- c. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pengetahuan sering gagal dijadikan dasar untuk menilai kemampuan kerja sebab kegagalan mereka, untuk mengukur pengetahuan dan keterampilan berbagai cara mereka gunakan di dalam pekerjaan. Pertama, pengetahuan dijadikan ukuran kemampuan mengingat, di mana hal tersebut merupakan hal penting dan kemampuan untuk mendapatkan informasi. Kemampuan mengingat hal-hal yang bersifat khusus tidak lebih penting dan pada pengetahuan yang mana keberadaan kemampuan mengingat hanya relevan untuk masalah-masalah khusus ketika mereka menemukan pemecahannya. Kedua, pengetahuan merupakan hasil tes dan responden. Mereka melakukan pengukuran kemampuan tenaga kerja dengan memilih beberapa opsi atau jawaban yang benar dan responden, tetapi keadaan seseorang melakukan tindakan berdasarkan pengetahuannya. Sebagai contoh kemampuan memilih lima item adalah argumen yang efektif dan sangat berbeda dan kemampuan untuk memecahkan sebuah situasi konflik secara persuasif. Akhirnya pengetahuan adalah dasar untuk menilai seseorang yang dapat melakukan sesuatu bukan apa yang dikerjakan.
- d. Keahlian. Kemampuan fisik atau kemampuan mental di dalam melaksanakan tugas. Mental atau keahlian teori kompetensi termasuk analitik berpikir (memproses pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengorganisir data dan rencana) dan konseptual berpikir (mengenali pola di data gabungan).

PELATIHAN

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan atau pengetahuan seorang pegawai. Hampir seluruh organisasi mengadakan kegiatan pelatihan karena ini merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan. Apabila kegiatan pelatihan ini berjalan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap kompetensi seorang karyawan.

Pelatihan merupakan suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Bila dilihat dari pendekatan sistem pelatihan itu terdiri dari *Input* (sasaran pelatihan), *output* (perubahan perilaku), dan juga faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

Menurut (Hasibuan, 2012: 81) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu metode pendidikan yang dilakukan dengan cara mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja tertentu kepada pegawai.

Menurut (Handoko, 2008: 112) Pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan kemampuan pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Maka dapat diartikan bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar setiap pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Berikut adalah indikator pelatihan menurut (Triton, 2005: 87), yang menyatakan bahwa pelatihan memiliki 6 indikator sebagai berikut:

a. Tujuan.

Tujuan pelatihan dapat dikatakan harapan yang telah ditetapkan, tepatnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

b. Sasaran pelatihan.

Sasaran pelatihan harus dapat ditetapkan dengan kriteria yang tepat dan terstruktur.

c. Pelatih.

Mengingat pelatihan berpatokan pada peningkatan *skill*. Maka para pelatih yang terpilih untuk memberikan materi pembelajaran harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memupuni sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

d. Metode.

Metode pelatihan akan lebih menjamin berjalannya kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan tipe materi dan kemampuan peserta pelatihan.

e. Materi.

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang telah ditetapkan dengan berorientasi pada pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

f. Peserta latihan

Peserta latihan tentunya harus diseleksi terlebih dahulu berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang telah ditetapkan diselenggarakan oleh organisasi.

Terdapat pula tahapan-tahapan pelatihan seperti yang diungkapkan oleh (Sulistiyan & Rosidah, 2009: 76) menyatakan bahwa program pelatihan mempunyai

tiga tahap aktivitas yang mencakup:

- a. Penilaian kebutuhan pelatihan yang tujuannya adalah mengumpulkan informasi untuk menentukan dibutuhkan atau tidaknya program pelatihan.
- b. Pengembangan program pelatihan (*development*) bertujuan untuk merancang lingkungan pelatihan dan metode-metode pelatihan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan pelatihan.
- c. Evaluasi program pelatihan (*evaluation*) mempunyai tujuan untuk menguji dan menilai apakah program-program pelatihan yang telah dijalani, secara efektif mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa tahapan dalam pelatihan itu terdiri dari penilaian kebutuhan, pengembangan program pelatihan dan evaluasi program pelatihan.

Terdapat pula metode-metode saat melakukan pelatihan diantaranya seperti yang dijelaskan menurut (Panggabean, 2004: 47), ada 2 kelompok metode, yaitu:

- a. *on the job training* (latihan sambil kerja):
latihan sambil kerja mencakup seluruh upaya dalam melatih pegawai dengan tujuan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat yang sesungguhnya. *On the job training* meliputi program magang dan rotasi pekerjaan.
- b. *off the job training*:
pelatihan dan pengembangan dilaksanakan pada tempat yang berbeda dengan tempat kerja. Program ini bertujuan agar individu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu terpisah pada waktu kerja regular mereka. Contohnya studi kasus, seminar dan pengajaran melalui komputer.

Pelatihan juga mempunyai manfaat bagi tenaga medis Puskesmas Menganti seperti yang disampaikan oleh (Marzuki, 1992: 28) terdapat manfaat pelatihan yaitu:

- a. Pelatihan berguna untuk memperbaiki kemampuan individu maupun kelompok.
- b. Mengajarkan keterampilan tertentu kepada karyawan agar dapat mengerjakan tugas sesuai dengan ketentuan organisasi.
- c. Pelatihan juga dapat memperbaiki pandangan karyawan terhadap pekerjaan dan terhadap pemimpin.
- d. Meningkatkan standar keselamatan.

Manfaat pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas karyawan dan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Pelatihan juga mempunyai tujuan yang dimana menurut (Moekijat, 1993: 2) tujuan pelatihan yaitu:

- a. Untuk meningkatkan keahlian karyawan, sehingga tugas yang diberikan karyawan dapat di selesaikan dengan mudah dan efektif.
- b. Untuk mengembangkan sikap, agar dapat menimbulkan kemauan dengan teman pegawai dan juga dengan pimpinan.
- c. Untuk meningkatkan pengetahuan, sehingga semua tugas dapat dikerjakan dengan rasional.

Tujuan pelatihan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan keahlian, mengembangkan sikap dan

meningkatkan pengetahuan karyawan agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan semua penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pelatihan sangat penting dilaksanakan karena dengan adanya pelatihan dapat meningkatkan baik itu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya baik itu dimasa sekarang maupun masa yang akan datang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu eksperimental dengan tujuan menguji suatu hipotesis guna menguatkan atau menolak hipotesis yang sudah ada.

POPULASI DAN SAMPEL

Penelitian ini menggunakan semua populasi tenaga medis yang berada di Puskesmas Menganti yang berjumlah 40 orang, yaitu 32 tenaga medis perempuan dan 8 tenaga medis laki-laki. Berdasarkan jabatan dokter 5, perawat 15, bidan 18, asisten apoteker 2. Berdasarkan umur 28 tenaga medis mempunyai usia di atas 30 tahun dan 12 tenaga medis dibawah 30 tahun.

DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

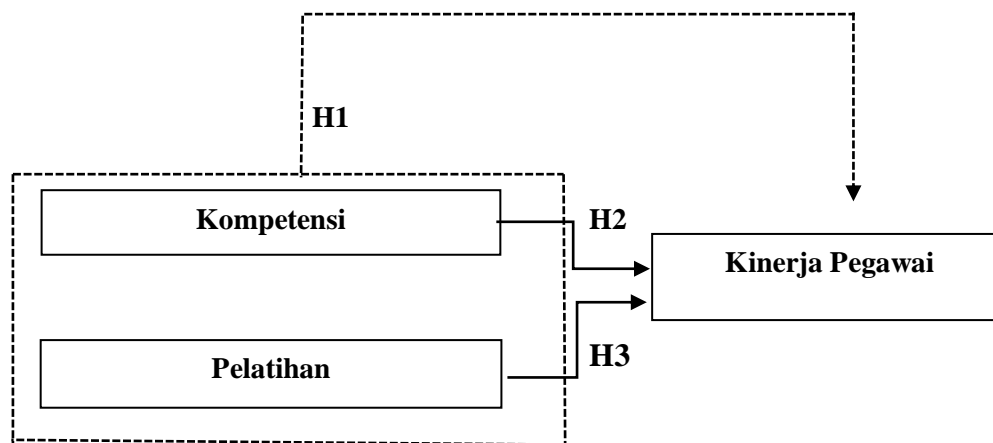
Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel		Indikator	Pernyataan
Y	Kinerja	Kualitas	Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan Puskesmas sehingga hasilnya memuaskan.
		Kuantitas	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu.
		Penggunaan waktu	Saya selalu masuk serta pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja.
X1	Kompetensi	<i>Motif</i>	Saya berusaha mengerjakan dengan lebih baik, dari pada yang dilakukan oleh rekan kerja saya.
		<i>Traits</i>	Saya membuktikan bahwa saya dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan.
		<i>Self Concept</i>	Saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri.
		<i>Knowledge</i>	Saya mampu berfikir secara kritis.

		<i>Skill</i>	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki.
X2	Pelatihan	Tujuan	Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.
		Sasaran Pelatihan	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas serta bermanfaat.
		Pelatih	Instruktur menguasai materi yang diberikan.
		Metode	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.
		Materi	Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan pelatihan.
		Peserta Latihan	Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh organisasi.

KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan cara analisis regresi linier berganda yang dikerjakan menggunakan alat bantu *software SPSS 16*. Lalu menggunakan uji instrument, uji normalitas, uji asumsi klasik, uji F dan uji t.

Untuk sumber data yang digunakan yaitu dengan menggunakan data primer yaitu kuesioner yang berupa angket.

Uji Instrumen

Dalam uji instrumen menggunakan uji validitas yang dimana bertujuan untuk menguji apakah setiap instrumen yang digunakan sudah tepat atau tidak untuk dijadikan

sebagai alat ukur yang di mana setiap instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah dapat dikatakan valid yang dimana *Pearson Correlation* > r tabel.

Dan menggunakan uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah setiap instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau tidak sebagai alat uji. Dimana dalam penelitian ini setiap instrumen dikatakan reabel karena *Cronbach's Alpha* > r *Alpha*.

UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan apakah nilai variabel bebas maupun terikat berdistribusi normal atau tidak.

Yang di mana dalam penelitian ini setiap variabel dikatakan normal dengan nilai sig, yang disebut dengan nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari hasil uji Kolmogoroff-Smirnov > 0,5. Pada hasil uji normalitas Kolmogoroff-Smirnov Z 0,102 > 0,05.

UJI ASUMSI KLASIK

Pada uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinieritas yang bertujuan untuk melihat apakah antara variabel bebas ditemukan keterikatan atau korelasi yang sempurna atau tidak. Dan di mana pada penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinieritas karena nilai *Tolerance* 0,998 > 0,10 sedangkan *VIF* 1,002 < 10.

Dan menggunakan uji heterokedastisitas dimana uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual antara satu observasi dengan observasi lain. Yang dimana pada penelitian ini tidak terjadi masalah heterokesdatisitas karena pada variabel X1 mempunyai nilai 0,230 > 0,05 dan pada variabel X2 mempunyai nilai 0,681 > 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 1
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	14.087	2.948		4.779	.000		
Kompetensi	.014	.106	.022	.135	.894	.998	1.002
Pelatihan	-.038	.076	-.083	-.504	.618	.998	1.002

a. Dependent Variable:

Kinerja

Sumber, data olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Konstanta sebesar 14,087 menunjukkan bahwa apabila kompetensi dan pelatihan bernilai 0 atau dapat dikatakan bahwa seorang tenaga medis tidak mempunyai

kompetensi atau tidak pernah mengikuti pelatihan, maka kinerja nilainya 14,087.

Koefisien regresi menunjukan (X1) yaitu kompetensi bernilai sebesar 0,014 yang dapat dinyatakan kompetensi terhadap kinerja terdapat pengaruh positif yang artinya bahwa apabila kompetensi seorang tenaga medis meningkat maka kinerja tenaga medis itu juga akan dapat meningkat.

Koefisien regresi menunjukan (X2) Pelatihan yaitu -0,038 yang artinya bernilai negatif. Dapat dinyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Atau dapat diartikan bahwa walaupun dengan adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh Puskesmas tidak berdampak pada kinerja Puskesmas itu sendiri.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Untuk menjawab rumusan masalah yang ada maka penulis menggunakan uji F yang digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antar variabel dan menggunakan uji t yang bertujuan untuk menguji pengaruh parsial antar variabel.

UJI F

Tabel 2
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.748	2	.374	.139	.870 ^a
Residual	99.252	37	2.682		
Total	100.000	39			

Sumber, data olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel 2 hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,870 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, variabel kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja.

UJI t

Tabel 3
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.087	2.948		4.779	.000
Kompetensi	.014	.106	.022	.135	.894
Pelatihan	-.038	.076	-.083	-.504	.618

Sumber, data olahan SPSS 2019

Berdasarkan tabel 3 Uji t dapat dianalisa:

Variabel kompetensi terhadap kinerja dapat diketahui dari uji t yaitu kompetensi terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi 0,894 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0

diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel pelatihan terhadap kinerja dapat diketahui dari uji t bahwa pelatihan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,618 lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

Hasil deskripsi dapat membuktikan bahwa pada variabel kinerja dengan Indikator kualias dalam pernyataan, yaitu pernyataan “Saya telah mencapai standar kerja yang ditetapkan Puskesmas sehingga hasilnya memuaskan” dan indikator penggunaan waktu dalam pernyataan “Saya selalu masuk atau pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja” dipersepsikan tertinggi. Lalu indikator kuantitas dalam pernyataan “Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu” dipersepsikan terendah.

Variabel kompetensi dengan indikator *traits* dalam pernyataan “Membuktikan bahwa saya dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan”, kemudian indikator *knowledge* dalam pernyataan “Saya mampu berfikir secara kritis” dan indikator *skill* dalam pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang saya miliki dipersepsikan tertinggi. lalu pada indikator *motif* dalam pernyataan “Saya berusaha mengerjakan dengan lebih baik dari pada yang dilakukan oleh rekan kerja saya” dan indikator *self concept* dalam pernyataan “Saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri” dipersepsikan terendah dari pernyataan yang ada pada variabel kompetensi.

Variabel pelatihan dengan indikator tujuan dalam pernyataan, “Pelatihan yang dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai” dipersepsikan tertinggi dan pada indikator metode dalam pernyataan “Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan dipersepsikan terendah” dari pernyataan yang ada pada variabel pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dinyatakan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja, hipotesis kedua yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, hipotesis ketiga yaitu pelatihan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Menganti. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Posuma (2013) yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hal ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya motivasi dan kurangnya mereka dalam pemikiran terhadap ide-ide mereka dalam melakukan kerjanya semua itu terjadi karena kondisi di mana adanya tenaga medis Puskesmas Menganti yang mengerjakan tugas tidak sesuai dengan kemampuannya dan banyak tenaga medis Puskesmas Menganti yang merangkap untuk mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Menganti.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nizma (2010) yang menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terjadi dikarenakan mereka merasa bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan

tidak menarik atau susah untuk dipahami dan menimbulkan situasi di mana tenaga medis Puskesmas Menganti menganggap bahwa pelatihan yang diselenggarakan tidak memberikan dampak yang besar terhadap kinerja mereka.

SIMPULAN

Deskripsi kinerja yang diapresiasi oleh tenaga medis Puskesmas Menganti adalah kualitas maupun penggunaan waktu dapat dikatakan baik tetapi secara kuantitas yaitu dimana tenaga medis Puskesmas Menganti tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dinilai buruk hal ini dikarenakan bahwa adanya tenaga medis yang mempunyai beban kerja berlebihan yang di mana adanya tenaga medis yang merangkap dalam melaksanakan pekerjaannya.

Deskripsi kompetensi yang diapresiasi oleh tenaga medis Puskesmas Menganti adalah sifat, pengetahuan dan keterampilan akan tetapi secara motivasi dan konsep diri mereka kurang dikarenakan adanya tenaga medis yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Deskripsi pelatihan yang diapresiasi oleh tenaga medis Puskesmas Menganti adalah tujuan pelatihan, pelatih dan materi akan tetapi tidak dengan metode yang digunakan yang di mana tenaga medis menganggap bahwa metode yang digunakan dalam pelatihan tidak menarik atau susah untuk dipahami.

Sehingga kesimpulan akhir yang didapat adalah bahwa kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Menganti baik itu secara simultan maupun parsial tidak berpengaruh.

KETERBATASAN

Yang dimana penelitian ini hanya dilakukan pada Puskesmas Menganti sehingga hasil dari penelitian ini hanya berlaku di Puskesmas Menganti sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang ingin menggunakan topik yang sama sebaiknya menambahkan objek penelitian yang lebih banyak.

SARAN

Mempunyai nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya tenaga medis dapat lebih giat lagi mengerjakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan pernyataan kinerja yaitu: saya menyelesaikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan atau tepat waktu.

Mempunyai nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya tenaga medis agar dapat lebih kreatif dalam menjalankan tugasnya agar dapat mempermudah tenaga medis dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan pernyataan kompetensi yaitu: saya memiliki gagasan atau ide dari hasil pemikiran sendiri.

Mempunyai nilai terendah dibandingkan dengan pernyataan lain oleh sebab itu sebaiknya Puskesmas Menganti menentukan metode pelatihan yang lebih mudah dan menarik agar dapat dipahami oleh tenaga medis Puskesmas Menganti. Dengan pernyataan pelatihan: metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang



mempengaruhi kinerja sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus. Dharma. 2002. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Aulia. Rahmatina dan Sasmita, Jumiati. 2014. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUD Kabupaten Siak*. JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS64.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Depkes RI 2006. *Pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas*. Jakarta: Direktorat Jenderal Bina Kesehatan Masyarakat.
- Depkes RI 2015. *Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2015-2019*. Kementerian Kesehatan RI. Sekretariat Jenderal
- Hasibuan. Malayu. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Marzuki, M.S, 1992. *Strategi dan Model Pelatihan*. Malang: IKIP Malang.
- Panggabean, S Dan Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 1993. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Posuma. Christilia. 2003. *Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado*. Jurnala EMBA. Vol.1 No.4.
- Palan 2007. Competency management: *Teknik Mengimplementasikan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing organisasi*. PPM. Salemba Empat, Jakarta.
- Simbolon, Ayu Muzda Amelia. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit Umum dr. F.L Tobing Sibolga*. Universitas Sumatera Utara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Spencer, Lyle dan Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wily & Sons, Inc.
- Triton PB. 2005, *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Umi, Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Lampiran 1 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
KINERJA	Y.1	0.787	0.312	Valid
	Y2	0.675	0.312	Valid
	Y.3	0.807	0.312	Valid
KOMPETENSI	X1.1	0.657	0.312	Valid
	X1.2	0.668	0.312	Valid
	X1.3	0.667	0.312	Valid
	X1.4	0.599	0.312	Valid
	X1.5	0.779	0.312	Valid
PELATIHAN	X2.1	0.705	0.312	Valid
	X2.2	0.645	0.312	Valid
	X2.3	0.626	0.312	Valid
	X2.4	0.571	0.312	Valid
	X2.5	0.584	0.312	Valid
	X2.6	0.693	0.312	Valid

Lampiran 2 : Hasil Uji Reliabilitas

Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.621	3

Kompetensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	5

Pelatihan (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	6

Lampiran 3 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59528348
Most Extreme Differences	Absolute	.193
	Positive	.142
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		1.219
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

a. Test distribution is Normal.

Lampiran 4 : Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics				
	Beta			Tolerance	VIF	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)		4.779	.000					
Kompetensi	.022	.135	.894	.998	1.002			
Pelatihan	-.083	-.504	.618	.998	1.002			

Lampiran 5 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-.814	1.745
Kompetensi	.077	.063
Pelatihan	.019	.045

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics				
	Beta			Tolerance	VIF	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)		-.467	.644					
Kompetensi	.197	1.220	.230	.998	1.002			
Pelatihan	.067	.415	.681	.998	1.002			